

## دين النفقة ومدى جواز الخصم من راتب العامل...؟

طبقاً لنص المادة ٤٤ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م لا يجوز

١- الاستقطاع .

٢- الحجز .

٣- التنازل عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر.

٤- يجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة .

وعند التزام بين ديون متعددة .

أ- يقدم دين النفقة .

ب- ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع علي العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل ، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

ويجب وفقاً لصريح نص المادة ٤٤ المشار إليها مراعاة المواد الآتية من القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠م بشأن تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية .

تنص المادة ٧٥

لبنك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات واجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعلية أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها.

وتنص المادة ٧٦ بخصوص قواعد تقدير النفقة

استثناء مما تقرره القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها، يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاء لدين نفقة أو اجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين، في حدود النسب الآتية:

٢٥٪ للزوجة أو المطلقة، وتكون ٤٠٪ في حالة وجود أكثر من واحدة.

٢٥٪ للوالدين أو أيهما.

٣٥٪ للوالدين أو اقل.

٤٠٪ للزوجة أو المطلقة ولولد أو اثنين والوالدين أو أيهما.

٥٠٪ للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما.

وفي جميع الأحوال لا يجوز ان تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على ٥٠٪ تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لكل منهم.

وتنص المادة ٧٧ في بيان مرتبة دين النفقة

في حالة التزام بين الديون تكون الألفية لدين نفق الزوجة أو المطلقة، فنفقة الأولاد فنفقة الوالدين فنفقة الأقارب ثم الديون الأخرى.

## خامساً الأجازة المرضية :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي ، ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

ملاحظات التطبيق : للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

قضت محكمة النقض : من المقرر قانوناً - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مدة الانقطاع التي يحتسبها طبيب الشركة أجازة مرضية قراره في شأنها نهائى

مهما كان رأى الطبيب الخارجي عملاً بنص المادتين ٣٦ و ٦٤ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ .

الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٥١ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ١٥٩ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٨٧

مشروعية سبب غياب العامل أو عدم مشروعيته لا شأن له بالتزام توفير الرعاية الطبية للعامل أو منحه إجازة مرضية ، ومتى كان الحكم المطعون فيه قد استظهر من واقع الدعوى وفى نطاق سلطته مشروعية هذا السبب ، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو خالف الثابت فى الأوراق .

الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

## ثانيا الأجازة العرضية

الأجازة العرضية ، وكما يتضح من مسمائها ، أجازته تواجه ظروف طارئة تحيق بالعامل ، فلعامل - إذا طرأت ظروف طائرة - أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

## تنظيم العمل الشروح والتعليقات والأحكام التزام صاحب العمل بتنفيذ شروط عقد العمل

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه او في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

التزام صاحب العمل بإنشاء ملف خاص بكل عامل

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

التزام صاحب العمل بنقل العامل إلى مكان العمل

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم

بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقدم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

### ثالثاً الأجازة الخاصة بالأعياد :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ملاحظات التطبيق : لصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام العطلات الرسمية والأعياد وهي :

× وقفة عيد الأضحى .

× عيد الأضحى المبارك .

× عيد رأس السنة الهجرية .

× عيد تحرير سيناء ٢٥ إبريل .

× عيد العمال ١ مايو .

× عيد القيامة المجيد ٧ يناير .

× شم النسيم ٦ مايو .

× المولد النبوي الشريف .

× عيد ثورة يوليو ٢٣ يوليو .

× عيد القوات المسلحة ١٠ أكتوبر .

× عيد الفطر المبارك .

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً

اجازة عوضا عنها.

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون . و أما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم أجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمره قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه وقرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له ولا يسوغ مخالفتها وتحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها وبين عمالها و

استظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة ومدائها ، فإنه يكون قد

خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوعب نقضه .

الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٣٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٢

تنظيم عمل الأجانب في مصر الشروح والتعليقات والأحكام

القانون الذي يحكم تشغيل العمالة الأجنبية بمصر

أوضحنا فيما سبق أن قانون العمل الجديد - بإرادة المشرع - هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وقد أورد المشرع علي ذلك عدة استثناءات تتعلق بالعمال في الحكومة والإدارات المحلية والهيئات العامة فتحضغ تلك الفئات لقوانين خاصة ، أما في مجال استخدام الأجانب أيا كان المكان الذي يعملون فيه " جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة " فأنهم يخضعون لأحكام قانون العمل وبالتحديد للأحكام الواردة في الفصل الثاني من الكتاب الثاني من قانون العمل الجديد

وبشرط المعاملة بالمثل ، علي انه يجوز وبقرار من وزير القوي العاملة إغفاء الأجانب من هذا الشرط إذا اقتضت المصلحة ذلك ، وقد صدر قرار وزير القوي العاملة والهجرة ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣م في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب .

حظر ممارسة الأجنبي لعمل في مصر كأصل - ضرورة الترخيص بعمل الأجنبي في مصر لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من وزارة القوي العاملة والهجرة ، وقد قررت المادة ١ من قرار وزير القوي العاملة والهجرة " لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من مديرية القوي العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو المكاتب التي يحددها وزير القوي العاملة ويشترط أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل " ويحدد وزير القوي العاملة والهجرة بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده وقد حددت المادة ٤ من قرار وزير القوي العاملة المشار إليه الشروط التي يجب أن تتوافر للترخيص بعمل الأجانب في مصر

× أن تتناسب خبرات ومؤهلات الأجنبي مع المهن المطلوب الأذن له بالعمل بها.

× حصول الأجنبي علي الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين.

× عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية .

× الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة .

× حاجة البلاد الاقتصادية .

× تعيين مساعدين مصريين للخبراء ، ويفضل الأجنبي المولود والمقيم في مصر بصفة دائمة وقد حدد القرار المشار إليه الرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري ، ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجنب الاشتغال بها

حظر الشارع بعض المهن والأعمال والحرف علي الأجنب الاشتغال بها ، كما حدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من قانون العمل ، وقد حدد قرار وزير القوي العاملة والهجرة تلك النسبة بما لا يزيد عن %

من عمال المنشأة ، والمنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من قانون العمل هي :

١- جميع منشآت القطاع الخاص . ٢- وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام .

٣- الهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة.

من هم المعفون من شرط الحصول علي ترخيص بالعمل في مصر...؟

حددت المادة ٢ من قرار وزير القوي العاملة ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣م تلك الفئات بأن حصرتها علي النحو التالي :

× المعافون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الاتفاقيات .

× الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية

× المراسلون الأجنب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية .

× رجال الدين الأجنب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر .

× العاملون الأجنب علي السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحري .

× العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية بدول الكومنولث.

× العاملون بجمعية الوفاء والأمل .

× العاملون بمؤسسة هانز سايدل في مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن

ثلاثة . × أعضاء المعهد السويسري للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة .

الوافدون للتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة تراخيص عمل الأجانب.

## تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج - النصوص القانونية

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيده تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

### مادة ١٣

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاولة الحرفة وطبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد .

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

### مادة ١٤

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيده اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفتات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها .

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- (١) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- (٢) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- (٣) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة

لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه.

مادة ١٧

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق الوزارة المختصة .

( أ ) الوزارات والهيئات العامة .

( ب ) الاتحاد العام لنقابات مصر .

( ج ) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

( د ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

( هـ ) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة ١٨

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة ١٩

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

## مادة ٢٠

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد لعمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الأدب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

## مادة ٢١

يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يتجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمي .

## مادة ٢٢

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :-

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب

العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين . وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) علي الأقل من رأس مالها .

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة ٢٣

يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي حالة من الحالات الآتية:

- ١ . فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .
  - ٢ . تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .
  - ٣ . حصول الشركة علي الترخيص او تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة .
- ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .
- وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي أسباب جدية أي من الحالات

المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة ٢٤

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها العمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط ، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون باعترض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

أ ) الأعمال العرضية

ب ) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال .

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

مادة ٢٦

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال

الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل .

## المشكلة الثانية للتشغيل شهادة تحديد المستوى التقني للعامل

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة المشار إليها في المادة ١٣٩ من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة ١٤٠ من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد ، ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

ما تقضي به المادة ١٣٩ من قانون العمل الجديد ٠٠

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تقيده اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه ، ويحدد بقرار من وزير القوي العاملة والهجرة البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية إجراءاته وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم

ما تقضي به المادة ١٤٠ من قانون العمل الجديد ٠٠

علي كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول علي ترخيص مزاوله الحرفة ، ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه ، بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور ، ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه ٠

xxx

## المشكلة السادسة لتشغيل منظومة إلحاق المصريين للعمل بالخارج

صدر قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م معالجا مشكلة تشغيل العمالة المصرية بالخارج ، ولا خلاف أن إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج قد أثار فيما مضى مشكلات عديدة لعل أخطرها تعرض العمال المصريين لعمليات منظمة من النصب والخديعة من قبل بعض الشركات التي تستولي علي أموالهم لقاء فرص عمل وهمية ، والحصيلة الثابتة مزيد من الضحايا كل يوم ، ولم يكن الوضع داخل البلاد يختلف كثيراً لذا نظم القانون الجديد مسألة تشغيل أو إلحاق العمالة المصرية بنصوص قاطعة كما سيلي ، وقد صدر قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣م بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل ووفقا لنص المادة ١٧ من قانون العمل الجديد تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق :

- × الوزارة المختصة وهي وزارة القوي العاملة.
  - × الوزارات والهيئات العامة .
  - × الاتحاد العام لنقابات مصر .
  - × شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .
  - × شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.
  - × النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.
- وقد اشترط المشرع ألا يتعارض ذلك ولا يخل بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، والتي انضمت إليها مصر ، وقد أجاز نص المادة ١٨ من قانون العمل الجديد للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات

عامّة عربيّة أو أجنبيّة ، وفي سبيل التثبيت من التزام الجهات التي يعمل طرفها العامل المصري قرر نص المادة ١٨ من قانون العمل الجديد انه تتولى الوزارة المختصة - وزارة القوي العاملة - بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات ، وإذا كان إلحاق العامل المصري قد تم عن طريق " أحد الوزارات أو الهيئات العامة - الاتحاد العام لنقابات عمال مصر - شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية - أحد شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة - النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط " فان نص المادة ٢٠ من قانون العمل الجديد قد ألزم تلك الجهات بأن تقدم لوزارة القوي العاملة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد لعمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر او مخالفتها للنظام العام أو الأدب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

لجنة البت في طلبات الحصول علي ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج وفقاً لصريح نص المادة ٦ من قرار وزير القوي العاملة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ م فإنه تشكل لجنة برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من ..

أولاً - من وزارة القوي العاملة والهجرة

رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام .

مدير عام الإدارة المركزية للاستخدام الخارجي .

مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العمالية الدولية .

مدير عام الإدارة العامة للشؤون القانونية .

مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل .

رئيس قسم تراخيص الشركات بالإدارة العامة المختصة " مقررأ " .

ثانيا - من الجهات أخرى :

ممثل عن وزارة الداخلية.

ممثل عن وزارة الخارجية.

ممثل عن الأمن القومي.

ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

ممثل عن النقل البحري.

## المشكلة السابعة للتشغيل ما يدفعه العامل المصري لقاء إلحاقه للعمل بالخارج

قرر نص المادة ٢١ من قانون العمل الجديد انه يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة ١٧ تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل ، والجهات المشار إليها هي الوزارة المختصة وهي :  
وزارة القوي العاملة.

الوزارات والهيئات العامة .الاتحاد العام لنقابات مصر.

شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقبات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

واستثناء مما سبق يجوز لشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم او ذات المسؤولية المحدودة و المشار إليها في البند هـ من المادة ١٧ من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إداريه ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمي .

## المشكلة الرابعة للتشغيل إعلان صاحب العمل عن الأعمال الشاغرة لدية

وحظر تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال

أباح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، كما أجاز له يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال " لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه "

**المشكلة الخامسة للتشغيل التزام صاحب العمل ببيان عدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم  
ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها**

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلي مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها ، وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ١ . ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- ٢ . عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- ٣ . بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

جمهورية مصر العربية

وزارة القوى العاملة والهجرة

محافظه.....

مديرية.....

منطقة.....

شهادة قيد غير حملة المؤهلات

الاسم :..... النوع..... تاريخ الميلاد :..... محل الميلاد.....



للمكتب لتجديدها

مشكلة الحصول علي خدمات القوي العاملة والهجرة بخصوص استخراج شهادة قيد عامل فني وعامل غير فني

وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩٢٣ لسنة ١٩٩٨ م بشأن تيسير الحصول علي خدمات القوي العاملة والهجرة ومنها خدمة استخراج شهادة قيد عامل فني وغير فني .

تلتزم جميع الوحدات ببيان المستندات والرسوم المطلوبة ، ولا يجوز طلب مستندات أو رسوم إضافية مع الالتزام بالتوقيتات المحددة لإنجاز المهمة...

أولاً - المستندات المطلوبة

صورة البطاقة المدنية ( والأصل للإطلاع )

شهادة قياس مستوى المهارة .

ترخيص مزاوله المهنة .

شهادة الخبرة المعتمدة من الجهة التي كان يعمل بها .

صورة شهادة المعاملة العسكرية ( والأصل للإطلاع )

صورة رخصة القيادة للسائقين ( والأصل للإطلاع )

صورة الشهادة الصحية ( للعاملين في مجال الأغذية )

صورة من رخصة مزاوله المهنة للممرضين والممرضات .

الرقم التأميني .

x بالنسبة للمعوقين ٠٠ ترفق صورة من شهادة التأهيل .

ثانيا - الرسوم والتوقيعات

تؤدي هذه الخدمة مجاناً و تؤدي هذه الخدمة في نفس اليوم .

obeikandi.com

## المشكلة الثامنة شروط الترخيص بالعمل في مجال تشغيل المصريين بالخارج

ما هي شروط الترخيص بالعمل في مجال تشغيل المصريين بالخارج

### الشرط الأول

أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

### الشرط الثاني

ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين ، وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ( ٥١٪ ) علي الأقل من رأس مالها .

### الشرط الثالث

أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات او تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

## المشكلة التاسعة للتشغيل إلغاء ترخيص الشركات العاملة في مجال إلحاق العمالة المصرية بالخارج

يلغي ترخيص الشركات العاملة في مجال إلحاق العمالة المصرية بالخارج حال ارتكاب أحد  
المخالفات الآتية :

المخالفة الأولى ٠٠ فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

المخالفة الثانية ٠٠ تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير التشغيل بالمخالفة لأحكام قانون  
العمل.

المخالفة الثالثة ٠٠ تقديم الشركة لبيانات غير صحيحة تم بموجبها حصول الشركة علي الترخيص  
أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل.

المخالفة الرابعة ٠٠ ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات  
الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل من قانون العمل.

إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً بقرار وزاري

أجاز قانون العمل لوزير القوي العاملة إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي أسباب  
جديدة أي من الحالات المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدي ثبوت تلك الحالات أو  
حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة

وقف نشاط الشركة المخالفة وأثرة علي المسؤولية الجنائية والمدنية : لا يخل إلغاء الترخيص في أي  
من الحالات السابقة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية ، وهو ما سيلبي التعرض له تفصيلاً  
في الكتاب السادس من هذا المؤلف وموضوعة التجريم والعقاب في قانون العمل

## المحاكم العمالية البديل التشريعي للجان الخماسية التي قضي بعدم دستورتها

طبقاً للقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل

١- المحاكم العمالية :

بتاريخ ٢٢-٦-٢٠٠٨م أصدر المشرع القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل - وهو ما أصرح علي تسميته بقانون إنشاء المحاكم العمالية - ونشر بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٢٥ مكرر في ٢٢ يونيو ٢٠٠٨م ؛ وقد نصت المادة الرابعة من هذا القانون علي أنه : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

والأهمية الخاصة لموضوع المحاكم العمالية - باعتبارها الآلية الفعالة لتطبيق أحكام قانون العمل - توجب التعرض لموضوع اختصاصات هذه المحاكم علي النحو التفصيلي الآتي :-

٢- اختصاص المحاكم العمالية بمنازعات العمل الفردية

ما المقصود بمنازعات العمل الفردية التي تختص بها المحاكم العمالية ...؟

المقصود بمنازعات العمل الفردية - تلك المنازعات - التي تنشأ بين العمل وصاحب العمل وهما بصدد الاختلاف حول تطبيق أحد نصوص قانون العمل ، هذا التعريف المبسط لمنازعات العمل الفردية تتولد عنه نتيجتين هامتين :

النتيجة الأولى : أن المحاكم العمالية لا تختص إلا بالمنازعات التي تنشأ نتيجة تطبيق أحكام قانون العمل دون غيره من القوانين .

النتيجة الثانية : أن المحاكم العمالية لا تختص بالمنازعات الجماعية ، والمنازعات الجماعية هي تلك التي تنشأ بين جميع العمال أو فريق وصاحب العمل وتتعلق بشروط العمل أو بظروفه ، وهذا الموضوع تعرض له مشرع قانون العمل بالمادة ١٦٨ وسيلي التعرض له تفصيلاً في حينه .

والتساؤل :

متي يعد النزاع فردياً تختص به المحاكم العمالية، ومتي يعد نزاعاً جماعياً لا تختص به هذه  
المحاكم

إن المنازعة الفردية التي تختص بها المحاكم العمالية هي التي يقيمها فرداً أو مجموعة من الأفراد  
أمام المحاكم العمالية بطلب تطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وقد قضت محكمة  
استئناف عالي الإسكندرية - الدائرة ١٥ عمال - بجلسة ٢٤-٥-٢٠٠٦ في الاستئناف الرقيم ٦٩٤  
لسنة ٦١ ق : وحيث أنه وعن الموضوع وكان النعي علي الحكم المستأنف بأسباب الاستئناف سديد  
، ذلك أن اللجنة القضائية كيفت المنازعة علي أنها منازعة جماعية ومن ثم خلصت الي أنها لا  
تختص بها موضوعاً ، في حين أن الثابت من الأوراق أن كل مستأنف يطالب بحق ذاتي له وهي  
ليست منازعة جماعية تتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام التي عرفتها المادة  
١٦٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بحسبان أن منازعات العمل الجماعية تستقل بتنظيم  
تشريعي مغاير لطرق تسويتها نظمتها المواد من ١٦٨ الي ١٩٠ من قانون العمل سالف الذكر ولا  
تعدوا أن تكون المنازعة الماثلة أن تكون عدة دعاوى أقيمت من مدعين متعددين بصحيفة واحدة  
ومن ثم تختص بها اللجنة القضائية نوعياً باعتبار أنها منازعة فردية .. وإذ خالف الحكم المطعون  
فيه هذا النظر ومن ثم يكون حرياً بالإلغاء وبإعادة الأوراق إليها إذ لم تستنفذ ولايتها في شأنها مع  
إبقاء الفصل في مصاريف الدعوى.

وحيث أنه وعن مصاريف الاستئناف فالمحكمة تلزم المستأنف ضده الأول بصفته طبقاً

لنص المادتين ١٨٤ ف ١ ، ٢٤٠ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف وباختصاص اللجنة  
القضائية نوعياً بنظر الدعوى وبإعادتها إليها للفصل فيها وأبقت الفصل في مصاريفها وألزمت  
المستأنف ضده الأول بصفته مصاريف الاستئناف ومبلغ مائة جنية مقابل أتعاب المحاماة وعلي  
قلم كتاب اللجنة القضائية تحديد جلسة لنظر الدعوى وإعلان الخصوم بها .

٣- مواجهة الدفع بكون النزاع جماعي وليس فردي وبالتالي لا تختص المحاكم العمالية:

إن المنازعة أمام المحاكم العمالية تكون منازعة فردية وتختص بها المحاكم العمالية حتى ولو تعدد المدعون ، مثل أن يكون المدعون عشرون رداً باعتبار أن كل عامل يطالب بحق ذاتي له وأن المنازعة الجماعية لها إجراءات مستقلة حددها قانون العمل في المواد من ١٦٨ الي ١٩٠ ولكن لا يوجد ما يمنع من إقامة دعاوى لضم عدد من العاملين في صحيفة واحدة أمام المحاكم العمالية وتكون المنازعة فردية وليست جماعية .

عودة الي بيان شروط اختصاص المحاكم العمالية:

نصت المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م ، في مجال الحديث عن اختصاص المحاكم العمالية " تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها في المادة ٧٠ من هذا القانون .

المادة ٧١ من قانون العمل توضح أنه يشترط لاختصاص المحاكم العمالية شرطين :-

الشرط الأول : أن يكون النزاع المعروض نزاعاً فردياً .

الشرط الثاني : أن يكون القانون المطلوب تطبيق أحكامه هو قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية .

٤- حصر ما لا تختص به المحاكم العمالية :

أولاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وتعديلاته ، وتختص بذلك محاكم مجلس الدولة .

ثانياً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر دعاوى المنازعات الخاصة بأحكام قانون العاملين بالقطاع

العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، أساس ذلك أن المحاكم العمالية يتقيد اختصاصها بقيدين أولها وهو محل الاعتبار أن يكون القانون موضوع ومحل التطبيق

هو قانون العمل .

ثالثاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام .

رابعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بالشركات القابضة .

خامساً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات شركات البترول التي لا تحمل صفة شركات القطاع العام .

سادساً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات محامي شركات قطاع الأعمال العام .

سابعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات قانون التأمينات الاجتماعية التي يحكمها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ثامناً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات صناديق التأمين الخاص علي العاملين .

تاسعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر المنازعات الخاصة بالعاملين بينوك القطاع العام .

عاشراً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر المنازعات والتعويضات المترتبة علي تطبيق أحكام قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م .

٥- الاختصاص لولائي للمحاكم العمالية :

المحكمة العمالية - ووفق صريح نص ٧١ من قانون العمل - هي دائرة من دوائر المحكمة الابتدائية

تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها حصراً بالمادة ٧٠ من قانون العمل .

فالمحكمة العمالية هي - ووفق التعريف التشريعي لها احدي محاكم الجهة القضائية ، والجهة القضائية هي مجموعة من المحاكم لها نظام قانوني واحد ، فهي تخضع لقانون واحد من حيث تشكيلها ومن حيث إجراءات التقاضي أمامها ، وتتكون كل جهة من عدة طبقات ، وتشمل كل طبقة علي عدة محاكم ، فطبقة المحاكم هي مجموعة من المحاكم تتشابه في تشكيلها وفي اختصاصها ، وتختلف الطبقة عن الدرجة ، فالتقاضي في النظام المصري علي درجتين فقط وقد تفصل محاكم الطبقة الواحدة في الدعاوى باعتبارها محكمة أولي أو باعتبارها محكمة درجة ثانية ، كما هو الحال بالنسبة الي المحاكم الابتدائية .

ويوجد بمصر جهتان قضائيتان رئيسيتان هما :

١- جهة القضاء العادي أو المحاكم .

٢- جهة القضاء الإداري أو مجلس الدولة .

وقد قررت محكمة النقض في شأن الاختصاص الولائي أنه : إن المحاكم تختص بالفصل في كافة المنازعات والجرائم فيما عدا المنازعات الإدارية التي يختص بها مجلس الدولة وعدا ما استثني بنص خاص .

والدفع بعدم الاختصاص الولائي يقصد به الدفع الذي يرمي الي منع المحكمة من الدعوى المعروضة أمامها للفصل فيها ، لخروج تلك الدعوى عن حدود ولايتها طبقاً لقواعد الاختصاص الولائي أو الوظيفي .

والتساؤل :

ما هي المنازعات التي استثنائها المشرع من الخضوع لسلطان القضاء العادي بحيث يبدي الدفع بعدم الاختصاص الولائي ؟

أولاً : المنازعات الخاصة بتصحيح قيود الأحوال المدنية .

ثانياً : المنازعات الخاصة بهيئات التحكيم الإجباري .

ثالثاً : المنازعات الخاصة بمنازعات الإصلاح الزراعي .

رابعاً : المنازعات الخاصة بالطعن في بيانات الحيازة الزراعية .

خامساً : المنازعات الخاصة بالتعويض عن نزع الملكية .

سادساً : المنازعات الخاصة بإنهاء الأحكار علي الأعيان الموقوفة .

سابعاً : المنازعات الخاصة بضباط القوات المسلحة .

ثامناً : أعمال السيادة .

تاسعاً : المنازعات الخاصة البت في النفقات والإعانات من الأوقاف .

عاشرأ : المنازعات الخاصة بقسمة أعيان الوقف .

حادي عشر : منازعات مجلس الدولة أي المنازعات الإدارية .

٦- الاختصاص النوعي للمحاكم العمالية :

المحكمة العمالية كما أشرنا ووفقاً صريح نص ٧١ من قانون العمل - هي دائرة من دوائر المحكمة الابتدائية تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها حصراً بالمادة ٧٠ من قانون العمل .

هذه المادة تحدد الاختصاص النوعي للمحاكم العمالية ؛ والاختصاص النوعي هو سلطة المحكمة في الفصل في دعاوى معينه بالنظر الي طبيعة الرابطة القانونية محل الحماية أي إلى نوعها ، بصرف النظر عن قيمتها ، وهو نصيب المحاكم من المنازعات التي تعرض علي المحاكم .

وطبقاً للمادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م بشأن تعديل بعض أحكام قانون العمل فإنه

يجب علي اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .

ولا تسري أحكام الفقرة الأولى - الفقرة الأولى من المادة الثالثة من قانون العمل - علي المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

والإحالة هي نقل الدعوى من المحكمة المرفوعة إليها ابتداء إلى محكمة أخرى ، وينظم قانون المرافعات أربع أسباب للإحالة هي :

أولاً : الإحالة بسبب عدم الاختصاص .

ثانياً : الإحالة بسبب اتفاق الخصوم .

ثالثاً : الإحالة بسبب وحدة الدعوى أمام محكمتين .

رابعاً : الإحالة بسبب الارتباط .

والحكمة من الإحالة - عموماً - الاقتصاد في الوقت وفي الإجراءات والتنفقات حتى لا يتحمل المدعي أعباء رفع دعوى جديدة .

المقصود بعبارة (( بالحالة التي تكون التي تكون عليها )) في تنفيذ أمر الإحالة .

المقصود بالحالة التي تكون عليها الدعوى أن تحال الدعوى بما اشتملت عليه من إجراءات وأحكام فرعية وما تم أمام المحكمة المحال منها صحيحاً وببقي صحيحاً ومن ثم يجوز للخصم التمسك به ، وتتابع الدعوى سيرها أما المحكمة المحال إليها علي الحالة التي وقفت عليها أمام المحكمة التي أحالتها .

ويقول العميد الدكتور : أحمد أبو الوفا عميد فقه المرافعات : علي المحكمة الأخيرة - المحال إليها - نظر الدعوى بحالتها التي أحييت بها ، ذلك أن الخصومة تمتد إلى المحكمة المحال إليها ، وتبقى الإجراءات التي تمت قبل الإحالة صحيحة بما في ذلك إجراءات رفع الدعوى ، فعلي المحكمة المحال إليها أن تتابع نظر الدعوى من حيث انتهت إجراءاتها أمام المحكمة المحيلة ، وينبغي علي ذلك أنه إذا كانت المحكمة المحيلة قد قضت بإحالة الدعوى إلى التحقيق وسمعت شهود الطرفين أو أحدهما ، فإن للمحكمة المحال إليها الاعتداد بهذا التحقيق ، وإذا كان حق الخصم في إبداء دفع شكلي قد سقط لعدم إبدائه أمام المحكمة المحيلة فلا يجوز إبدائه أمام المحكمة المحال إليها .

وقد قضى نقضاً في هذا الشأن : إذا حكمت المحكمة بعدم اختصاصها أمرت بإحالة الدعوى بحالتها الي المحكمة المختصة ، والمقصود بكلمة " حالتها " الواردة في النص ، أن الدعوى تحال بما اشتملت عليه من إجراءات وأحكام فرعية وما تم أمام المحكمة المحيلة صحيحاً يبيقي صحيحاً أمام المحكمة المحال إليها الدعوى ويجوز للخصم التمسك به ، وتتابع الدعوى سيرها أما هذه المحكمة الأخيرة علي الحالة التي وقفت عليها أمام المحكمة التي أحالتها .

#### ٧- الاختصاص المحلي للمحاكم العمالية :

الاختصاص المحلي هو اختصاص كل محكمة من محاكم الطبقة الواحدة بنظر الدعوى ، أي المحكمة المختصة مكانياً بنظر الدعوى ، والأصل في الاختصاص المحلي أو المكاني موطن المدعي عليه ، بمعنى اختصاص محكمة موطن المدعي عليه إلا إذا نص علي غير ذلك .

الأساس القانوني للدفع : تنص المادة ٤٩ من قانون المرافعات ؛ وهو قانون واجب التطبيق يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه ما لم ينص القانون علي خلاف ذلك .

فإن لم يكن للمدعي عليه موطن في الجمهورية يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها محل إقامته .

وإذا تعدد المدعي عليهم كان الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن أحدهم

الاتفاق علي اختصاص محكمة خلاف محكمة موطن المدعي عليه .

والتساؤل : هل يجوز الاتفاق علي اختصاص مغاير

تقرر المذكرة الإيضاحية لقانون الرافعات أنه : استحدثت المشرع نصاً في المادة ٦٢ يقضي بأنه إذا اتفق علي اختصاص محكمة معينة يكون الاختصاص لهذه المحكمة أو للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه ذلك أن الاختصاص الأخير هو اختصاص أصيل قائم لا يعطله النص علي اختصاص محاكم أخرى فيما عدا الحالات التي يري المشرع فيها النص علي منع الجمع .

وعن الدفع بعدم اختصاص المحكمة محلياً بنظر الدعوى قضت محكمة النقض : ببيان من المادة ١٣٥ من قانون المرافعات و المذكرة التفسيرية لذلك القانون أن سلطة القضاء في الإحالة إلى محكمة أخرى إنما يقتصر على حالات عدم الاختصاص المحلى أو النوعي بين المحاكم التي تتبع جهة قضائية واحدة و لا يمتد إلى المسائل التي يكون مرجع عدم الاختصاص فيها انتفاء الوظيفة القضائية إلا بنص خاص .

كما قضى في ذات الصدد : النص في المادة ١٣٣ من قانون المرافعات السابق - المنطبق على إجراءات الدعوى - إذ نصت على وجوب إبداء الدفع بعدم الاختصاص المحلى قبل الدفع ببطلان ورقة التكليف بالحضور و قبل إبداء أي طلب أو دفاع في الدعوى و إلا سقط الحق فيه فقد دلت على أن هذا الدفع لا يتعلق بالنظام العام و إنما يتعين التمسك به قبل غيره من الدفوع و قبل التكلّم في موضوع الدعوى و إلا سقط الحق فيه كما يجوز النزول عن التمسك به صراحة أو ضمناً . لما كان ذلك و كان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أن الطاعن ساق في صحيفة تظلمه من أمر الحجز أسباباً من بينها الدفع بعدم اختصاص محكمة القاهرة الابتدائية محلياً بإصدار أمر الحجز ثم تقرر في حضوره إحالة التظلم إلى الدائرة الذي تنظر أمامها الدعوى الموضوعية فقررت بجلسة تالية ضم الدعويين للارتباط و في جلسة أخرى دفع الطاعن ببطلان إجراءات الحجز لعدم إعلانه به إعلاناً " و كان الحكم المطعون فيه قد اعتبر إبداء هذا الدفع دفاعاً موضوعياً ينطوي على نزول الطاعن عن التمسك بالدفع بعدم الاختصاص المحلى الذي

أورده بصحيفة التظلم و كان هذا الاستخلاص سائغاً وله أصله الثابت فى أوراق فإن ما ينعاه الطاعن على الحكم المطعون فيه بهذا السبب من تناقض و مخالفة الثابت بالأوراق و فساد فى الاستدلال يكون على غير أساس .

xxx xxx xxx

٨- فصل المحكمة العمالية فى المنازعات المعروضة عليها .

مواعيد وإجراءات اللجوء الى المحاكم العمالية والفصل فى النزاع

الطابع العملي لنصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ م ، وأهمية بيان الإجراءات العملية أمام المحاكم العمالية ، يوجب التعرض لمواعيد وإجراءات اللجوء الى هذه المحاكم علي نحو تفصيلي كالتالي :-

المرحلة الأولى

مرحلة اللجوء الى لجنة التسوية - مرحلة التسوية الودية

أساس هذه المرحلة التمهيدية - إذا جاز التعبير - صريح نص الفقرة الأولى من المادة ٧٠ من قانون العمل والتي تنص : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل الجهة الإدارية المختصة مقررأ ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديأ .... . والملاحظ :

١- أن اللجوء الي مكتب العمل اختياري أو جوازي ، وليس إجبارياً ، وبالتالي يجوز لذى الشأن ، ونعني صاحب العمل أو العامل ، اللجوء مباشرة الي المحكمة العمالية ، ولعل التساؤل يبدوا منطقياً عن حكمه النص علي هذه المرحلة ما دام اللجوء إليها اختياريأ . يقرر الدكتور إسلام شريف : إن مشرع قانون العمل حرص علي تعداد سبل حل المنازعات العمالية ، وجعل بعض منها اختياريأ

والبعض الآخر إجبارياً ، ولعل النص علي كون اللجوء الي مكتب العمل اختيارياً هو ما يدفع البعض الي سلوك هذا السبيل ، فيغني بذلك عن اللجوء لغيرها .

٢- وبناء علي ما سبق يصير الدفع بسقوط الحق في العرض علي المحكمة العمالية

لعدم تقديم طلب الي مكتب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ نشوء النزاع دفْعاً باطلاً وهو ما أكده الحكم الصادر في الاستئناف الرقم ٧٤٦ لسنة ٦١ ق جلسة ١١-١٢-٢٠٠٥م محكمة استئناف عالي الإسكندرية : وحيث أنه وعن الدفع المبدي من المستأنفة فترتي المحكمة أن مدة السبعة أيام المحددة في المادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م لكل من طرفي علاقة العمل للجوء الي الجهة الإدارية المختصة لتسوية النزاع ودياً هو مجرد ميعاد تنظيمي لا يترتب علي عدم مراعاته سقوط حق الطالب في اللجوء الي اللجنة الخماسية إلا كان المشرع قد نص علي ذلك في تلك المادة كما نص علي السقوط صراحة في ذات النص كجزء علي عدم مراعاة أي من الطرفين المذكورين للميعاد الوارد به وهو ٤٥ يوماً كحد أقصى للجوء الي اللجنة الخماسية من تاريخ النزاع ومن ثم يضحى ذلك الدفع لا محل له متعين رفضه .

٣- يقوم مكتب العمل ببحث الشكوى المقدمة ، سواء قدمها العامل أو صاحب العمل ، ويحاول إنهاء النزاع ودياً ، وثمة قيد زمني حاصله وجوب إنهاء هذه التسوية خلال واحد وعشرون يوماً من تاريخ التقدم بطلب التسوية ، والأمر بالنسبة لنتيجة التسوية لا يخرج عن احتمالين :-

الاحتمال الأول : أن يفلح مكتب العمل في إنهاء النزاع صلحاً .

الاحتمال الثاني : وهو الأكثر شيوعاً . ألا يفلح مكتب العمل في إنهاء النزاع صلحاً وفي هذه الحالة ، يجوز لصاحب الشأن أن يقدم طلباً بإحالة الشكوى الي المحكمة العمالية ، بما يعني أنه دون هذا الطلب لا يملك مكتب العمل إحالة الشكوى الي المحكمة العمالية ، ويقرر الأستاذ أيمن الفولي تعليقاً علي ذلك : إن النص في قانون العمل - قبل التعديل كان لا يسمح لمكتب العمل بإحالة الشكوى المقدمة إليه الي المحكمة العمالية ، وكانت مكاتب العمل مستمرة في العمل بالنظام الذي كان مطبقاً في القانون القديم - قانون العمل رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ - وكانت تحيل الشكاوى دون

طلب مما ترتب عليه صدور أحكام بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون أي إحالتها عن طريق مكتب العمل .

هام :

لتفادي الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون أمام المحاكم العمالية :

إن قبول الدعوى شكلاً أمام المحكمة العمالية يقتضي - في حالة اللجوء الي مكتب

العمل أولاً أي قبل اللجوء الي المحكمة العمالية - اتخاذ إجراءين لا غني عنها :

أ- التقدم بطلب الي مكتب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ نشوء النزاع .

ب- التقدم بطلب آخر الي مكتب العمل لإحالة النزاع الي المحكمة العمالية خلال خمسة وأربعون

يوماً من تاريخ النزاع .. بمعنى أنه إذا لم يتقدم مقدم الطلب الأول بطلب جديد لإحالة النزاع الي

المحكمة العمالية خلال خمسة وأربعون يوماً لا يجوز لمكتب

العمل أن يحيل الطلب الي المحكمة العمالية .

وعملاً :::

وفي هذه الحالة ، لمحامي المدعي أن يتثبت من تقديم طلب الإحالة الي المحكمة العمالية لتفادي

الدفع بعدم القبول ، وعلي محامي المدعي عليه أن يتثبت من تقديم المدعي لهذا الطلب ليصير

الدفع بعدم القبول ذي أساس واقعي يرتكن الي مستندات الدعوى وأوراقها .

حقيقة الدفع الذي يبدي في حالة عرض مكتب العمل للنزاع علي المحكمة العمالية دون أن يقدم

بشأن ذلك طلب صريح :

انتهينا في الصفحات السابقة الي أن مكتب العمل - لا يملك إحالة النزاع الفردي بين العامل ورب

العمل إذا لم يسوى ودياً الي المحكمة العمالية إلا إذا تقدم بطلب الإحالة صاحب الشأن ، وإذا

خولف ذلك كان الدفع بعدم قبول الدعوى صحيح قانوناً .

والرأي أن الدفع المشار إليه ليس دفعاً بعد القبول ، وإن سمي المشرع كذلك ، لماذا ، لأن تكييف الدفع ليست مسألة تسميه إنما هي بحقيقة هذا الدفع .

أما لماذا لا يعد دفعاً بعدم القبول ، لأن الدفع بعد القبول هو الدفع الذي يرمى الي الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي : -

أولاً : شرط الصفة في الدعوى .

ثانياً : شرط المصلحة في الدعوى .

ثالثاً : شرط ثبوت الحق في رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره .

والثابت أن عدم تقديم المدعي طلباً الي مكتب العمل لا يتعلق بشرط الصفة في الدعوى ، كما أنه لا يتعلق بشرط المصلحة ، كما أنه لا يتعلق بثبوت الحق في رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كإندام الحق في رفع الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيه أو لانقضاء المدة المحددة في القانون لرفعها ، ولذا لا يمكننا القول أنه دفعاً بعدم القبول .

والرأي أنه دفع شكلي لا دفعاً بعدم القبول ، لماذا ، لأن الطلب الذي استوجب القانون تقديمه قبل رفع الدعوى هو مجرد إجراء استوجبه القانون ولا يتعلق هذا الإجراء من ثم بالصفة ولا بالمصلحة ولا بالحق في رفع الدعوى كما أشرنا وإنما يتعلق بإجراءات الخصومة في الدعاوى العمالية وشكلها وكيفية توجيهها .

وقد قضت محكمة النقض باعتبار الدفع الخاص بعدم قبول الدعوى لعدم تقديم طلب خاص بها قبل رفعها دفعاً شكلياً .

الدفع المبدي من الطاعنة بعدم قبولها لرفعها قبل تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض المنازعة على تلك اللجان ، هو في حقيقته دفع يبطلان الإجراءات ، فإن هذا الدفع يكون موجهاً إلى إجراءات الخصومة وشكلها وكيفية توجيهها ، ويضحي بهذه المثابة من الدفع الشكلية

وليس دفعاً بعدم القبول مما نصت عليه المادة ١١٥ من قانون المرافعات إذ أن المقصود بالدفع بعدم القبول الذي تعنيه هذه المادة هو - كما صرحت به المذكرة التفسيرية - الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة والمصلحة والحق في رفع الدعوى ، باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كإعدام الحق في الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيها أو لانقضاء المدة المحددة في القانون لرفعها ونحو ذلك مما لا يختلط بالدفع المتعلق بشكل الإجراءات من جهة ولا بالدفع المتعلق بأصل الحق المتنازع عليه من جهة أخرى فالمقصود إذن هو عدم القبول الموضوعي ، فلا تنطبق القاعدة الواردة في المادة ١١٥ مرافعات على الدفع الشكلي الذي يتخذ اسم عدم القبول كما هو الحال في الدفع المطروح ، لأن العبرة بحقيقة الدفع ومرماه ، وليس بالتسمية التي تطلق عليه .

( الطعن ٦٩٧ لسنة ٥٢ مكتب فني ٣٣ صفحة رقم ١٠٠٧ بتاريخ ٢١-١١-١٩٨٢ )

وقد تأكيد اعتبار الدفع بعدم قبول الدعوى دفعاً موضوعياً وليس دفعاً شكلياً وما يترتب علي ذلك قضت محكمة النقض .

النص في المادة ١١٥ من قانون المرافعات على أن " الدفع بعدم قبول الدعوى يجوز إيدأؤه في أية حالة تكون عليها " يدل على أن هذا الدفع ليس من قبيل الدفع المتعلقة بالإجراءات التي أشارات إليها المادة ١٠٨ من ذلك القانون بقولها " الدفع بعدم الاختصاص المحلى و الدفع بإحالة الدعوى إلى محكمة أخرى لقيام ذات النزاع أمامها أو الارتباط و الدفع بالبطلان و سائر الدفع المتعلقة بالإجراءات يجب إيدأؤها معاً قبل إيدأء أي طلب أو دفاع في الدعوى أو دفع بعدم القبول و الإسقط الحق فيما لم يبد منها " و إنما هو من قبيل أوجه الدفاع الموضوعية في الدعوى فيلحق من ثم في حدود ما يتفق و طبيعته ، و أنه و إن كان المشرع لم يضع لهذا الدفع تعريفاً به تقديراً لصعوبة فرض تحديد جامع مانع له على ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون المرافعات السابق في صدر المادة ١٤٢ منه مقابلة للمادة ١١٥ الحالية إلا في أن النص في المادة ٣ من قانون المرافعات على أنه " لا يقبل أي طلب أو دفع لا تكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون " يدل على أن مؤدى الدفع بعدم قبول انتفاء المصلحة اللازمة لقبول الدعوى بالمعنى المتقدم أو هو على ما عبرت

عنه تلك المذكرة الإيضاحية الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة و المصلحة و الحق فى رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره .

( الطعن ١٥٧ لسنة ٤١ مكتب فني ٣١ صفحة ١٢٢٣ بتاريخ ٢٦-٠٤-١٩٨٠ )

وللمقاربة : قضت محكمة النقض في دعوى لم يقدم قبل رفعها طلباً الي لجان فض المنازعات المنصوص عليها بالمادة ١٥٧ لسنة ١٩٧٥ ببطلان الإجراءات وليس بعدم القبول نص المادة ١٥٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ نظم إجراءات معينة في شأن رفع

الدعاوى الخاصة بالمنازعات الناشئة عن تطبيق أحكامه ، فيتعين مراعاتها إعمالاً للأثر

الفوري المباشر للقانون . لما كان ذلك وكان الثابت أن المطعون ضده أقام الدعوى بتاريخ ١٩٧٧/٧/٢٥ . بعد نشر القرار الصادر بتشكيل اللجان المشار إليها ، وان الدفع المبدي من الطاعنة بعدم قبولها لرفعها قبل تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض المنازعة على تلك اللجان ، هو في حقيقته دفع ببطلان الإجراءات ، فإن هذا الدفع يكون موجهاً إلى إجراءات الخصومة و شكلها و كيفية توجيهها ، و يضحى بهذه المثابة من الدفع الشكلية و ليس دفعاً بعدم القبول مما نصت عليه المادة ١١٥ من قانون المرافعات إذ أن المقصود بالدفع بعدم القبول الذي تعنيه هذه المادة هو - كما صرحت به المذكرة التفسيرية - الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة و المصلحة و الحق فى رفع الدعوى ، باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كانهام الحق فى الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيها أو لانقضاء المدة المحددة فى القانون لرفعها و نحو ذلك مما لا يختلط بالدفع المتعلق بشكل الإجراءات من جهة و لا بالدفع المتعلق بأصل الحق المتنازع عليه من جهة أخرى فالمقصود إذن هو عدم القبول الموضوعي ، فلا تنطبق القاعدة الواردة فى المادة ١١٥ مرافعات على الدفع الشكلي الذي يتخذ اسم عدم القبول كما هو الحال فى الدفع المطروح ، لأن العبرة بحقيقة الدفع و مرماه ، وليس بالتسمية التي تطلق عليه ،

( طعن ٦٩٧ لسنة ٥٢ ق جلسة ٢١ / ١١ / ١٩٨٢ )

ما يترتب علي اعتبار الدفع دفع شكلي وليس دفعاً بعدم القبول .

صار الدفع - بعد العرض المتقدم - دفعاً شكلياً يتعلق بإجراءات الخصومة وشكلها وكيفية توجيهها ، والدفع الشكلي هي الدفع التي توجه الي صحة الخصومة وإجراءاتها ، ويقصد بها استصدار حكم ينهي الخصومة دون الفصل في موضوعها أو يؤدي الي تأخير الفصل في موضوعها ، فالدفع الشكلي لا يقصد به رفض طلب المدعي ، فالمدعي عليه لا يتعرض فيها لموضوع الطلب ، وإنما يعترض علي الإجراءات التي رفع بها المدعي دعواه دوم منازعاه في أحقيته فيما يدعيه .

ويترتب علي اعتبار الدفع دفعاً شكلياً خضوعه للأحكام الخاصة بالدفع الشكلي ، وأهمها في هذا المجال ما تقرره المادة ١٠٨ من قانون المرافعات الفقرة الثالثة : ويجب إبداء جميع الوجوه التي بني عليها الدفع المتعلق بالإجراءات معاً وإلا سقط الحق فيما لم يبد منها .

ومبني هذه القاعدة التي يقررها نص المادة ١٠٨ مرافعات الفقرة الثالثة - وجوب إبداء الدفع الشكلي قبل التعرض للموضوع - أنه ليس من حسن سير القضاء أن يسمح للخصم بعد الكلام في موضع الدعوى إبداء دفع شكلي متعلق بالإجراءات قد يترتب عليه زوال الخصومة دون الحكم في موضوعها بعد أن تكون المحكمة قد قطعت شوطاً كبيراً في نظرها وتحقيقتها وأوشكت علي الانتهاء منها .

## المرحلة الثانية

### مرحلة اللجوء الي المحاكم العمالية

يجري نص المادة ٧٠ من قانون العمل المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل الجهة الإدارية المختصة مقررأ ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام

من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسوية خلال مدة واحد وعشرون يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي المحكمة .

والملاحظ :::

١- حدد المشرع ميعاد خمسة وأربعون يوماً للجوء الي المحكمة العمالية وإلا سقط الحق في اللجوء الي هذه المحكمة ؛؛ وقد سبق أن ناشدنا المشرع بالتدخل تشريعاً لإلغاء هذا القيد الزمني الذي يترتب عليه - بالأدنى - ضياع حقوق طوائف عدة من العمال إلا أن القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل قد صدر محتفظاً بذات القيد ، وهو ما نراه خطراً علي حقوق العمال والأولي إخضاع الأمر لأحكام التقادم الواردة بالقانون المدني .

٢- الميعاد المحدد للجوء الي المحاكم العمالية هو سقوط ومن ثم فهو يتعلق بشروط قبول الدعوى ، ويجب مراعاته - طبقاً لما ورد بمشروع القانون - للإسراع في حسم النزاع بين أطراف علاقة العمل وينبني علي ذلك أن هذا الميعاد يتعلق بالنظام العام وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها .  
التكليف القانوني لسقوط الحق في اللجوء الي المحاكم العمالية :

لعل البحث في التكليف القانوني للسقوط المنصوص عليه بالمادة ٧٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م ، يستوجب البدء بتعريف السقوط .

والسقوط هو جزاء يترتب القانون علي تخلف إجراء أو مجموعة من الإجراءات سابقة علي رفع الدعوى وتعد شرطاً من شروط قبولها ، بما يترتب عليه سقوط الحق الموضوعي وعدم إمكان المطالبة به .

إذن :

فمواعيد السقوط تسبق في جميع الأحوال رفع الدعوى الي القضاء ، وتكون شرطاً من شروط قبولها .

وعدم احترام مواعيد السقوط يؤدي الي سقوط الحق الموضوعي وعدم إمكان المطالبة به .

والتمسك بتجاوز ميعاد من مواعيد السقوط يدفع بعدم القبول في جميع الأحوال .

القيود الزممي الوارد بالمادة ٧١ من قانون العمل ووجوب إنهاء النزاع خلال مدة معينة .

طبقاً لصريح نص المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م يجب أن تفصل المحكمة العمالية في النزاع المعروض عليها في خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها ، والميعاد المشار إليه ميعاد تنظيمي لا يترتب علي مخالفته ثمة بطلان وداعي النص عليه هو رغبة المشرع في دفع المحاكم العمالية إلى سرعة الفصل في هذه المنازعات نظراً لطبيعتها الخاصة .

إخطار المحكمة العمالية لمثل المنظمة النقابية المعنية وممثل منظمة أصحاب الأعمال وأثر مخالفته قانوناً :

طبقاً لصريح نص المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م الفقرة الثانية : تخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى ، وتختص المحكمة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل المحكمة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

xxx xxx xxx

٩- الميعاد الخاص بالفصل في النزاع الخاص بفصل العامل .

علي المحكمة العمالية أن تفصل - علي وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - في

طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقوم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة ١٢٢ من هذا القانون .

وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك أن التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منهما ذلك . وعلي العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لصدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها .

وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .

فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أم طلب الفل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

xxx xxx xxx

١٠- مشكلة خطأ العامل وإلزامه بتعويض صاحب العمل .

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو أتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد أو أتلف ، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا

الغرض علي اجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ويجوز للعامل أن ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون وفقا للمدد والإجراءات الواردة بها ، فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره بإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع .